

CONCOURS D'INSPECTEUR DES FINANCES PUBLIQUES ENTRAÎNEMENT ORAL

Date : 14 /10/ 2020

Durée: 1 h 30

Date de correction 16/10/2020

Enseignant

Erick Bonaventure LOUTANGOU

Professeur de droit dans l'enseignement supérieur privé

Formateur en Droit et finances publiques

Sujet: Jeune IP affecté sur un nouveau service de la DGFIP composé d'agents expérimentés et peu enclins aux changements, qu'ils soient géographiques ou liés aux process. Dans le cadre du dialogue de gestion entrant, votre directeur vous informe qu'il envisage de supprimer 2 des 18 postes de votre service. En outre, depuis deux ans, une érosion de la performance du service est constatée malgré des améliorations des améliorations de locaux et de matériels informatiques.

-Analyse

-Argumentation

Compétences et savoirs associés

Droits et obligations des agents publics

Gestion du patrimoine de l'État

Indication de Corrigé

La continuité et la mutabilité (adaptabilité) sont entre autres des principes directeurs du service public. Les pouvoirs publics y font référence dans la conduite de l'action publique. Au sein de la DGFIP, la modernisation de l'action publique s'est traduite par des mesures de mobilité et des changements liés au process.

Or au sein de la DGFIP des agents expérimentés dans certains services se montrent peu enclins aux changements et la direction envisage une réduction de poste malgré l'érosion de la performance du service. Dès lors des questions se posent de savoir d'une part ; si l'expérience professionnelle des agents dans la fonction publique est un motif susceptible de justifier un refus des changements décidés par la hiérarchie ? D'autre part, la réduction des postes est-elle compatible avec les exigences de qualité du service public destiné au usagers ?

Après avoir présenté le devoir d'obéissance des agents publics et son application au sein de la DGFIP (I) mon exposé présentera les effets mitigés de la réduction de postes sur la qualité du service (II).

I / Le devoir d'obéissance des agents publics et son application au sein de la DGFIP

A/ Analyse de la situation

La situation professionnelle mise en évidence par ce sujet pose le problème d'obéissance des agents publics auquel se trouvent souvent confrontés les directeurs de services. Il est de ce fait question d'abord, de montrer son importance et par la suite proposer des actions susceptibles de résoudre cette difficulté. L'obéissance des agents publics :

- ◆ une obligation légale utile au fonctionnement des services. Explication.....
- ◆ un mode d'organisation permettant la cohésion des membres des différents services dans le suivi et l'aboutissement des missions définies par la hiérarchie;
- ◆ un devoir dont le manquement est susceptible de sanction pour les agents fautifs. Explication....
- ◆ une obligation qui pèse à tous les agents sans considération de leur expérience, grade... Explication.

En l'espèce les agents expérimentés se fondent sur leur ancienneté et leur savoir faire pour justifier le refus de leur adhésion aux changements géographiques et ceux liés aux process. Cette pratique professionnelle est irrégulière et contre productive pour le service.

B / Argumentation et actions susceptibles d'être mobilisées

Annoncez les deux actions (Communication et formation)

1) La communication:

- ◆ En qualité de jeune IP appelé à respecter les collègues justifiants d'une ancienneté dans le service et une qualification, mon action va consister à informer la hiérarchie (le directeur) au sujet du fait constaté. Devoir d'informer la hiérarchie ;
- ◆ Proposer au directeur (autorité hiérarchique du service DGFIP) d'organiser une action de communication: la réunion de prise d'information et de résolution de problème ;
- ◆ Moyens: communication ascendante et descendante pour une meilleur compréhension du problème, une connaissance enrichie des objectifs de mobilité et des process ;
- ◆ Responsabiliser les agents expérimentés dans le suivi des objectifs de mobilité géographiques et celle liée aux process ;
- ◆ Proposer au directeur la désignation:
 - d'un agent (réfèrent mobilité géographique au cas où ce dernier n'existe pas.
 - d'un réfèrent évolution process chargé du suivi des méthodes et outils dans leur mise en œuvre.

2) La formation

Proposer au Directeur d'organiser une réunion avec le DRH pour analyser le problème d'agents expérimentés peu enclins aux changements. Caractériser de problème comme un besoin de mise à jour de connaissances sur les défis et enjeux de la modernisation des services au sein de la DGFIP et proposer à ces agents des actions de formation adaptées à la situation.

II / Les effets mitigés de la réduction de postes sur la qualité du service

A / La compatibilité de la réduction des postes avec la qualité du service

La DGFIP produit un service public par ses différents services. Elle mobilise des nouveaux outils télétravail, Hélios, chorus... générateurs de gains de temps, de qualité de service et d'économie d'échelle par réduction des coûts.

Avec les nouveaux process la réduction des postes est compatible avec la performance de la qualité.

B / Les risques d'affectation de la qualité du service lié à la réduction des postes

Les limites des nouveaux outils dans la couverture des besoins

La diversité de situations auxquelles s'adapte l'action des services de la DGFIP nécessite une pluralité de poste .

Argumentation : donnez un exemple lié à votre service et expliquez ce que vous voyez dans votre service.

Contextualisez la situation de réduction de poste avec cette période de Covid 19